

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan berdasarkan penelitian, data serta teori yang dikaji, serta implikasi yang didapat dalam penelitian dan rekomendasi bagi pihak yang terlibat dalam penelitian ini serta peneliti selanjutnya.

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa :

1. Keterbukaan pada diversitas berpengaruh positif terhadap *perceived teamwork quality* karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi di Kota Bandung
2. Gaya penanganan konflik *nonconfrontation* berpengaruh negatif terhadap *perceived teamwork quality* karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi di Kota Bandung
3. Gaya penanganan konflik *solution-orientation* berpengaruh negatif terhadap *perceived teamwork quality* karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi di Kota Bandung
4. Gaya penanganan konflik *control* tidak secara langsung mempengaruhi *perceived teamwork quality* karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi di Kota Bandung
5. Terdapat pengaruh keterbukaan pada diversitas terhadap *perceived teamwork quality* yang dimoderasi oleh gaya penanganan konflik *nonconfrontation* pada karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi di Kota Bandung.
6. Terdapat pengaruh keterbukaan pada diversitas terhadap *perceived teamwork quality* yang dimoderasi oleh gaya penanganan konflik *solution-orientation* pada karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi di Kota Bandung.

7. Terdapat pengaruh keterbukaan pada diversitas terhadap *perceived teamwork quality* yang dimoderasi oleh gaya penanganan konflik *control* pada karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi di Kota Bandung.

## **B. Implikasi**

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh karyawan maupun organisasi/perusahaan di Kota Bandung dalam usaha menumbuhkan iklim keterbukaan pada diversitas serta pengambilan sikap penanganan konflik yang tepat sehingga dapat terciptanya kualitas *teamwork* yang nyaman, produktif, dan konstruktif bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan untuk memperkaya hasil penelitian di bidang

keilmuan psikologi mengenai keterbukaan pada diversitas, gaya penanganan konflik, dan *perceived teamwork quality*.

### C. Rekomendasi

#### 1. Bagi Para Karyawan yang Bekerja dalam Tim/Divisi

Besar harapan individu mampu menumbuhkan sikap menyadari dan menerima pada keberagaman yang ada di dalam tim, baik itu keragaman yang terlihat secara fisik, keragaman nilai, maupun keragaman informasi.

#### 2. Bagi Organisasi/Perusahaan

Organisasi/perusahaan, terutama perusahaan multinasional dan multicultural, perlu menyadari bahwa kemungkinan besar karyawan yang bekerja padanya memiliki tingkat keberagaman tinggi, sehingga perlu juga menyediakan dan memfasilitasi baik pihak mayoritas maupun pihak mayoritas agar dapat berbaur dan saling mengenal tanpa memandang stereotip.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti mengenai keterbukaan pada diversitas pada cakupan demografis yang lebih besar, tidak hanya di Kota Bandung, namun di kota-kota besar lainnya, atau cakupan nasional, agar semakin beragam pula perbedaan yang ada, baik nanti hasilnya dikorelasikan dengan variabel *perceived teamwork quality* lagi, maupun variabel lain.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan variabel independen yang lain. Sehingga dapat diketahui lebih luas mengenai hal-hal apa saja yang dapat memengaruhi *perceived teamwork quality* sebagai variabel dependen.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperdalam keterangan serta melengkapi data dari partisipan dengan cara tidak hanya mengambil data menggunakan kuesioner saja, namun dengan teknik tambahan lainnya seperti wawancara.